

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

ENID PÉREZ ROSARIO,
Recurrente,
v.
AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO,
Recurrida.

KLRA202200223

REVISIÓN
procedente de la
Oficina de
Apelaciones de la
Autoridad de
Acueductos y
Alcantarillados.
Caso núm.:
OA-21-005.
Sobre:
cese de incapacidad.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García y el Juez Rivera Torres.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2022.

La parte recurrente, Enid Pérez Rosario (Sra. Pérez Rosario), instó por medio de su representación legal el presente recurso de revisión el 21 de abril de 2022. En síntesis, solicitó que revocáramos la *Resolución* emitida el 22 de febrero de 2022¹, por la Oficina de Apelaciones de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. Mediante esta, el foro administrativo declaró sin lugar la reclamación sobre cese por incapacidad presentada por la Sra. Pérez Rosario.

Evaluado el recurso instado y la oposición de la parte recurrida, **confirmamos** la resolución final emitida por el foro administrativo.

I

La Sra. Pérez Rosario se desempeñaba como Supervisora de Servicios al Cliente en la Oficina de Arecibo de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (Autoridad) desde el 21 de enero de 2016². Durante el año

¹ Véase, apéndice del recurso, a las págs. 87-108; la resolución fue notificada el 23 de febrero de 2022.

² Los hechos que consignamos, así como el tracto de los trámites seguidos por la Sra. Pérez Rosario, aparecen consignados en la *Resolución* objeto de este recurso. Surge de la misma que no existían “discrepancias sustanciales” en cuanto a los hechos y documentos estipulados por las partes, y la prueba recibida en la vista en su fondo. Véase, apéndice del recurso, a la pág. 93.

2018, la recurrente confrontó problemas de salud que le impidieron cumplir con sus funciones y provocaron ausencias continuas. Por ello, se reportó a la Corporación del Fondo de Seguro del Estado (CFSE) y recibió la evaluación correspondiente. Se le recomendó descanso por causa de un esguince cervical. Así pues, desde el **1 de marzo de 2019, hasta el 20 de febrero de 2020**, la Sra. Pérez Rosario recibió tratamiento médico y descanso de conformidad con la recomendación de su médico generalista, el Dr. Obed R. García Acevedo, y de la CFSE.

El **21 de febrero de 2020**, la Sra. Pérez Rosario se reportó a su área de trabajo. Sin embargo, el **28 de febrero de 2020**, solicitó una licencia sin sueldo y acompañó su solicitud con un certificado de su psiquiatra, el Dr. Armando Fortuño Padilla, quien recomendó descanso en el hogar desde el **28 de febrero 2020, hasta el 28 de agosto de 2020**. Además, indicó que la apelante padecía de un trastorno de depresión mayor recurrente moderada con pronóstico pobre.

Mediante una comunicación del **4 de abril de 2020**, la Autoridad aprobó la licencia sin sueldo, según solicitada. Una vez transcurrido dicho periodo, la Sra. Pérez Rosario debía reportarse a su jornada regular el 31 de agosto de 2020.

No obstante, antes de vencer el periodo de la licencia sin sueldo, el **18 de agosto de 2020**, la apelante presentó otro certificado médico del Dr. Armando Fortuño Padilla en el que, por los mismos fundamentos y diagnóstico, recomendó la extensión del descanso en el hogar y tratamiento psiquiátrico, desde el **28 de agosto de 2020, hasta el 28 de febrero de 2021**. En esta ocasión, sin embargo, mediante un correo electrónico del **4 de noviembre de 2020**, la Sra. Glorimar Chiclana Ocasio (Sra. Chiclana Ocasio)³, informó a la Sra. Pérez Rosario que su solicitud de extensión de licencia sin sueldo había sido denegada.

Adicionalmente, mediante una carta con acuse de recibo fechada el **16 de noviembre de 2020**, la Autoridad notificó a la apelante su intención

³ Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad.

de cesantearla de su empleo. En dicha comunicación, se le citó a una audiencia, a celebrarse el 24 de noviembre de 2020, antes de tomar una determinación final. Se le apercibió de que, de no comparecer ni presentar una justificación razonable para su incomparecencia, se entendería que había renunciado a la vista, por lo que la Autoridad procedería de inmediato a hacer efectiva la cesantía.

Llegado el 24 de noviembre de 2020, la Sra. Pérez Rosario no compareció a la audiencia, ni presentó justificación alguna. No obstante, el 3 de diciembre de 2020, la Autoridad recibió una carta del representante legal de la Sra. Pérez Rosario en la que solicitó que le fuera concedida y notificada una nueva fecha para la audiencia. La Autoridad concedió una nueva fecha y, el 17 de diciembre de 2020, la Sra. Pérez Rosario compareció y entregó un escrito que contenía sus argumentos en contra de la cesantía. El **29 de enero de 2021**, la Autoridad se reafirmó en su decisión de cesantearla por razón de su incapacidad para desempeñar las tareas de su puesto.

No conteste con esta decisión, la Sra. Pérez Rosario incoó un recurso apelativo ante la Oficina de Apelaciones⁴. En síntesis, la recurrente adujo que la decisión de cesantearla por incapacidad no estaba sostenida por el expediente administrativo y violaba las disposiciones de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos*.

Luego de varios trámites procesales, la vista en sus méritos se celebró el **27 de octubre de 2021**, ante el Juez Administrativo designado por la Oficina de Apelaciones de la Autoridad. Como surge de la resolución final, las partes estipularon una serie de documentos, así como los reglamentos y normas aplicables a los hechos del caso. Además, surge que testificaron las siguientes personas: la Sra. Pérez Rosario; por la Autoridad, las señoras Yarisel Colón Rodríguez y la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Glorimar Chiclana Ocasio.

⁴ Caso número OA-21-005, cuya fecha de presentación fue el **4 de marzo de 2021**.

Culminada la vista, el Juez Administrativo solicitó la presentación de sendos memorandos de derecho. Estos fueron presentados oportunamente por las partes. Así pues, a la luz de la evaluación de la prueba testifical y documental presentada, y conforme al derecho aplicable, la Oficina de Apelaciones emitió su *Resolución* final el 22 de febrero de 2022.

En su resolución, el Juez Administrativo concluyó que la Sra. Pérez Rosario había recibido las licencias de empleo que las leyes y las reglamentaciones pertinentes proveen. Basó su decisión en el *Reglamento de Recursos Humanos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para todos los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos* aprobado el 28 de febrero de 2008 (Reglamento de Recursos Humanos); en particular, la Sección 13.3, sobre cesantías. Concluyó que, basándose en el marcado ausentismo por razón de enfermedad y las certificaciones médicas ofrecidas por la recurrente, esta cualificaba como una persona incapacitada conforme a la Ley Núm. 44-1985. Además, determinó que, según los hechos de este caso, la Autoridad había proporcionado el acomodo razonable a la Sra. Pérez Rosario, por lo que no había mediado violación de ley. Conforme a la prueba, quedó establecido que la expectativa de una recuperación y reincorporación al empleo resultaba incierta.

El 21 de abril de 2022⁵, la Sra. Pérez Rosario presentó su recurso de revisión ante nos y apuntó la comisión de los siguientes errores:

Primer señalamiento de error: erró el foro recurrido al determinar que la autoridad evaluó la solicitud de extensión de licencia sin sueldo y que notificó su denegación [*sic*] a la recurrente.

Segundo señalamiento de error: erró el foro recurrido al concluir que procedía la cesantía por incapacidad de la recurrente, cuando todavía estaba pendiente su solicitud de licencia sin sueldo y procedía que se considerara en calidad de acomodo razonable bajo la Ley 44-1985.

(Énfasis y mayúsculas omitidas).

⁵ Valga apuntar que, el 11 de marzo de 2022, la Sra. Pérez Rosario presentó una solicitud de reconsideración, que fue denegada el 24 de marzo de 2022, notificada en esa misma fecha. Véase, apéndice del recurso, a las págs. 109-114.

En síntesis, la apelante arguyó que el foro recurrido había errado al concluir, sin fundamento alguno en el expediente administrativo, que la Autoridad había denegado la extensión de la licencia sin sueldo. Ello, a la luz de que no obraba en el expediente determinación alguna sobre la extensión de la solicitud de licencia. Indicó, además, que la Autoridad violó las disposiciones del Reglamento de Recursos Humanos, ya que no notificó por escrito y de manera oficial la determinación de denegar la licencia sin sueldo.

De otra parte, la Autoridad expuso su posición mediante el escrito intitulado *Alegato en oposición a recurso de revisión* presentado el 25 de mayo de 2022. En este, arguyó que era un hecho estipulado que constaba en el expediente administrativo el recibo de la notificación de la denegatoria de la extensión de la licencia sin sueldo mediante correo electrónico con fecha del 4 de noviembre de 2020. Por lo tanto, el primer error apuntado era improcedente.

En cuando al segundo error planteado, la Autoridad adujo que había actuado conforme a derecho al cesantear a la recurrente de su empleo por razón de incapacidad, y luego de haberle brindado un acomodo razonable mediante el otorgamiento de una licencia sin sueldo. Esto, pues conforme a la doctrina establecida jurisprudencialmente en el foro federal, una extensión de las licencias sin sueldo representa un acomodo razonable, siempre y cuando estas no impongan al patrono una carga desproporcionada cuando el empleado no tenga una expectativa de recuperación y reincorporación al empleo.

Analizados los argumentos de las partes comparecientes, a la luz del derecho aplicable, disponemos.

II

A

Es norma reiterada que las decisiones de los organismos administrativos merecen la mayor deferencia judicial, pues son estos los que cuentan con el conocimiento experto de los asuntos que les son

encomendados. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800, 821 (2012). Por tanto, al momento de revisar una decisión administrativa, el criterio rector para los tribunales será la razonabilidad de la actuación de la agencia. *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).

A su vez, el estándar de revisión judicial en materia de decisiones administrativas se circunscribe a determinar: (1) si el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) si las determinaciones de hechos de la agencia están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo; y, (3) si las conclusiones de derecho fueron correctas. *Asoc. FCIAS. v. Caribe Specialty II*, 179 DPR 923, 940 (2010).

Igualmente, las determinaciones de hechos de organismos y agencias “tienen a su favor una presunción de regularidad y corrección que debe ser respetada mientras la parte que las impugne no produzca evidencia suficiente para derrotarlas”. *Vélez v. A.R.Pe.*, 167 DPR 684, 693 (2006). Es por ello que la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó de manera arbitraria, ilegal, irrazonable, o fuera del marco de los poderes que se le delegaron. *Torres v. Junta Ingenieros*, 161 DPR 696, 708 (2004).

Así, pues, basados en la deferencia y razonabilidad, los tribunales no debemos intervenir o alterar las determinaciones de hechos de un organismo administrativo “si las mismas están sostenidas por evidencia sustancial que surja del expediente administrativo considerado en su totalidad”. *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR, a la pág. 277.

B

Al examinar la naturaleza de las estipulaciones se ha expresado que la estipulación es una admisión judicial que implica un desistimiento formal de cualquier contención contraria a ellas. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 439 (2012). Estas persiguen evitar dilaciones, inconvenientes y gastos, y su uso debe alentarse para lograr el propósito de hacer justicia rápida y económica. Como norma general, un juez debe aceptar los convenios y las estipulaciones que las partes presenten. *Mun.*

de San Juan v. Prof. Research, 171 DPR 219, 238 (2007). Una vez el tribunal aprueba una estipulación, mediante la cual se pone término a un pleito o se resuelve un incidente dentro del mismo, ésta obliga a las partes y tiene el efecto de cosa juzgada. *Íd.*, a la pág. 222.

Existen tres clases de estipulaciones: (1) las que constituyen meras admisiones de hechos y dispensan del requisito de probarlos; (2) las que reconocen derechos y tienen el alcance de una adjudicación sobre tales derechos; y, (3) las que proponen cierto curso de acción como, por ejemplo, que se someta una controversia a un comisionado especial o que se admita cierta prueba en juicio. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR, a la pág. 439; *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, 171 DPR, a la pág. 238 (2007).

En *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR, a las págs. 439-441, el Tribunal Supremo aclaró que, una vez se estipula la autenticación de una evidencia, las partes están imposibilitadas de controvertir su autenticidad. En otras palabras, para fines del proceso judicial, la evidencia es lo que se dice que es.

C

El Art. II, Sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico expresamente reconoce la dignidad e igualdad del ser humano como derechos fundamentales. A su vez, el referido artículo establece una prohibición constitucional contra el discrimen, la cual dispone que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. Art. II, Sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, ed. 2016, pág. 275. Como corolario de lo anterior, la Asamblea Legislativa ha creado varias leyes cuyo fin es extender las garantías constitucionales al ámbito laboral. Entre dichos estatutos, se encuentra la *Ley para Prohibir el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, Ley Núm. 44

de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501, *et seq.* (Ley Núm. 44-1985)⁶.

La Ley Núm. 44-1985 se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009). Para garantizar dichos objetivos, el Art. 9 de la Ley Núm. 44-1985, 1 LPRA sec. 507a, establece que los patronos “vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su productividad”. De manera que el patrono tiene una obligación impuesta por ley, con respecto a sus empleados que padezcan de algún impedimento, de proveerle acomodo razonable, **salvo que este demuestre que tal acomodo razonable representa un esfuerzo extremadamente oneroso** en términos económicos para la empresa. *Guardiola Álvarez v. Dpto. de la Familia*, 175 DPR, a las págs. 684-685.

En cuanto a las decisiones federales relacionadas con la interpretación de la ADA y el acomodo razonable, se destaca el caso de *Criado v. IBM Corp.*, 145 F.3d 437 (1er Cir. 1998). En este se recalca que, con respecto a una solicitud de licencia o extensión de licencia, la jurisprudencia ha determinado que: “A leave of absence and leave extensions are reasonable accommodations in some circumstances”. Es decir, en el caso de una solicitud de licencia por un **periodo definido**, esta puede ser considerada como una solicitud de acomodo razonable. No obstante, “whether the leave request is reasonable turns on the facts of the case”. *Íd.*, a la pág. 443. Este análisis de hechos y circunstancias particulares dependen en gran medida de la duración de la licencia que se

⁶ En nuestra jurisdicción, la Ley Núm. 44 equivale a la *Americans with Disabilities Act*, *infra*, en la esfera federal, y la misma ha sido enmendada con el fin de atemperar la legislación estatal con el estatuto federal. Véase, *Rivera Flores v. Cía. ABC*, 138 DPR 1 (1995).

solicite, las normas internas del patrono y si la licencia puede ser efectiva o no para permitir que el empleado regrese a trabajar.

III

Según expuesto, la Sra. Pérez Rosario arguye que el foro recurrido erró al confirmar la decisión de la Autoridad de cesantear a la recurrente por razón de incapacidad y concluir que se le ofreció acomodo razonable mediante una licencia sin sueldo. Como primer señalamiento de error, menciona que el foro recurrido falló al determinar que la Autoridad había evaluado su solicitud de extensión de la licencia sin sueldo y que había notificado oportunamente su denegatoria a la recurrente.

Evaluado este primer señalamiento y el derecho aplicable a la controversia, concluimos que a la parte recurrente no le asiste razón. Veamos.

Según expusimos, la estipulación es una admisión judicial que implica un desistimiento formal de cualquier contención contraria a ella. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR, a la pág. 439. En nuestro sistema procesal, una vez estipulado un hecho, la parte no puede impugnarlo posteriormente. La estipulación de un hecho, como regla general, constituye una admisión sobre su veracidad y obliga tanto al tribunal como a las partes. *Íd.*, a las págs. 439-441. En otras palabras, para fines del proceso judicial, la evidencia es lo que se dice que es.

En el caso del título, la Sra. Pérez Rosario alegó que el despido ocurrió mientras tramitaba una extensión de la licencia sin sueldo. Adujo que, de manera intencional, la Sra. Chiclana Ocasio no le notificó la determinación sobre la denegatoria de dicha licencia con el único propósito de procurar el despido de la recurrente. Además, planteó que tampoco obraba en el expediente determinación alguna sobre la solicitud de extensión de la licencia sin sueldo.

Concluimos que sus argumentos no están cobijados por el derecho anteriormente citado, ni encuentra apoyo en la prueba que consta en el expediente.

En este caso, la Autoridad denegó la extensión de la licencia sin sueldo mediante un correo electrónico notificado por la Sra. Chiclana Ocasio, el 4 de noviembre de 2020. Este hecho fue estipulado y el documento admitido por las partes⁷. Surge del *Informe sobre conferencia preliminar entre abogados*⁸ que en este correo se comunicaba la denegatoria de la solicitud de extensión a la licencia sin sueldo.

Como ya observamos, para fines del proceso judicial, la evidencia es lo que se dice que es. En el expediente no existe prueba alguna que contradiga las estipulaciones de la prueba documental y de hechos. Por lo que el error que señala la recurrente, referente a que no se le notificó sobre la denegatoria, carece de mérito y queda controvertido con la prueba presentada.

Por otra parte, es un principio de derecho firmemente establecido en nuestra jurisdicción que la intención no se presume. El argumento sobre intencionalidad que presentó la Sra. Pérez Rosario no se sostiene con la prueba presentada en el procedimiento administrativo, por lo que no lo tomaremos en consideración. De igual forma, al concluir que en efecto hubo una adecuada notificación, tendremos por no puesto el argumento sobre violación al debido proceso de ley en su modalidad procesal⁹.

En su segundo señalamiento de error, la Sra. Pérez Rosario expuso que el foro recurrido erró al concluir que procedía la cesantía por incapacidad, cuando aún estaba pendiente su solicitud de licencia sin sueldo. Así pues, argumentó que procedía que dicha extensión se considerara en calidad de acomodo razonable al amparo de la Ley 44-1985. Una vez más, concluimos que no le asiste la razón.

Como ya hemos mencionado, la jurisprudencia federal promulgada con respecto a la ADA y el acomodo razonable ha establecido que: "A leave

⁷ Véase, apéndice del recurso, a la pág. 55.

⁸ El *Informe sobre conferencia preliminar entre abogados* fue adjuntado al apéndice del recurso, a las págs. 35-62.

⁹ Véase, *Asoc. Vec. Altamesa Este v. Municipio de San Juan*, 140 DPR 24, 34 (1996); *Mun. San Juan v. Plaza Las Américas*, 169 DPR 310, 329 (2006).

of absence and leave extensions are reasonable accommodations in some circumstances.” *Criado v. IBM Corp.*, 145 F. 3d 437 (1er Cir. 1998). Una regla reconocida en precedentes federales es que: “Other factors to be considered as to whether requests for leaves of absence are reasonable include, for example: where the employee gave no indication as to when she might be able to return to work, and, instead, she simply demanded that her job be held open indefinitely”. *García-Ayala v. Lederle Parenterals, Inc.*, 212 F.3d 638, 640 (1er Cir. 2000).

La razonabilidad de una extensión de las licencias sin sueldo se determinará caso a caso, a la luz de los hechos particulares. Por ejemplo, el análisis de los hechos y las circunstancias dependen en gran medida de la duración de la licencia que se solicite, las normas internas del patrono y si la licencia puede ser efectiva o no para permitir que el empleado regrese a trabajar. Es decir, el diagnóstico del empleado influye en la determinación de si la licencia se puede considerar como un acomodo razonable¹⁰.

Las *Normas para la concesión de la licencia sin sueldo por condiciones médicas* de la Autoridad disponen que, cuando no se autorice dicha licencia, y el empleado no se reinstale a su puesto, se procederá a enviar una carta al empleado que avise de la intención de cesantearlo¹¹. Por otra parte, el *Reglamento de Recursos Humanos* de la Autoridad establece que podrán decretarse cesantías cuando se determine por una autoridad médica competente que un empleado está física o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes de su puesto.

En este caso, la Sra. Pérez Rosario aduce que la Autoridad la despidió de manera ilegal. Esto debido a que el *Reglamento* no autoriza el despido de un empleado por razón de impedimento sin que previamente conste una evaluación médica a tales fines. Alega que, en el presente caso, no existe evidencia alguna que acredite que la apelante está incapacitada para ejercer sus funciones de manera permanente. Por tanto, en

¹⁰ *King v. Steward Trumbell Memorial Hospital*, 30 F. 4th 551, 562 (6to Cir. 2022).

¹¹ Véase, apéndice del *Alegato en oposición a recurso de revisión*, a la pág. 4.

incumplimiento con el Art. 1 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 501 (b), no se le brindó el acomodo razonable solicitado.

Por su parte, la Autoridad adujo que la aprobación de la licencia sin sueldo de la recurrente por el periodo de 6 meses (28 de febrero de 2020, al 28 de agosto de 2020), tuvo el efecto de que se mantuviera en descanso y bajo el tratamiento recomendado. Transcurrido ese periodo, no hubo mejoría, ni existía expectativa de mejoría para los próximos seis meses, según surge de los certificados médicos.

Como ya hemos visto, una extensión de las licencias sin sueldo como acomodo razonable no puede concederse indefinidamente y su consideración está sujeta a una expectativa de recuperación y reincorporación al empleo.

Nuevamente, concluimos que los argumentos de la recurrente no están cobijados por el derecho anteriormente citado, ni por la prueba que consta en el expediente. En este caso, la Autoridad concedió acomodo razonable al otorgar una licencia sin sueldo por el periodo de 6 meses. Sin embargo, según establece la jurisprudencia federal, una extensión a la licencia sin sueldo constituye un acomodo razonable en ciertas circunstancias y conforme a los hechos de cada caso. Este análisis de hechos y circunstancias depende en gran medida de la duración de la licencia que se solicite, las normas internas del patrono y si la licencia puede ser efectiva o no para permitir que el empleado regrese a trabajar.

Quedó establecido que la Autoridad otorgó una primera licencia sin sueldo. Sin embargo, al considerar la extensión de esta, la recurrente no ofreció expectativa alguna de recuperación y reincorporación al empleo. Por tanto, concluimos que, al aplicar la jurisprudencia vigente, así como los reglamentos y normativa de la Autoridad, esta última actuó conforme a derecho al denegar su extensión y, más tarde, cesantear a la recurrente tras esta no reincorporarse a su puesto en el periodo establecido.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Resolución* emitida el 22 de febrero de 2022, por la Junta de Apelaciones de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

Notifíquese.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones